

نقش فرهنگ سازمانی در توسعه پایدار

محمد رضا سلیمی¹، روح انگیز شرفی²

1- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

m.salimi2000@yahoo.com

2- دانشجوی کارشناسی آموزش و پرورش ابتدایی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، شیراز، ایران

roohangizsharafi@yahoo.com

چکیده

فرهنگ سازمانی، الگویی از مقاصد مشترک افراد سازمانی است. توسعه پایدار نیازهای زمان حال را برآورده ساخته، بدون آن که از توانایی نسل های آینده برای ارضای نیازها مایه بگذارد. به منظور تحقق اهداف متوازن و متعادل اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی فرهنگ سازی بر مبنای ارزشها کمک زیادی به سیاستگذاران و مجریان می نماید. فرهنگ های مختلف یادگیرنده، کارآفرینی، دانش محور، مشارکتی و مهوروز می توانند در رشد و توسعه پایدار نقش آفرین باشند. توزیع متوازن درآمد، کاهش فقر و نابرابری اجتماعی، رشد و ترکیب متناسب جمعیت، استفاده درست از منابع طبیعی، حفاظت و حراست از منابع زیست محیطی که به نسل های آینده تعلق دارند، همگی از جلوه های توسعه پایدار هستند که فرهنگ و تمدن پویا و پایا زیر بنای آنهاست و وجود حکومت پایدار ضرورت اجتناب ناپذیر آن است. لذا عدالت سازمانی نشأت گرفته از فرهنگ سازمانی در رسیدن به توسعه پایدار دارای اولویت ویژه ای است.

واژه های کلیدی: فرهنگ، فرهنگ سازمانی، توسعه، توسعه پایدار

The Role of Organizational Culture in Sustainable Development.

Mohammad Reza, Salimi¹; Roohangiz, Sharafi².

1- Corresponding Author, PhD student in Educational Administration, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

2- B.S student in Primary Education, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran.

Abstract

Organizational culture is a model of organizations` members` common purpose. Sustainable development responds the present needs without using the ability of future generations. To achieve the objectives and balanced economic, social and environmental values-based culture will help policy-makers and implementers. Culture of learning, entrepreneurship, knowledge, participation and Endearment can grow and be sustainable development actors. Symmetric Income distribution, reduce poverty and social inequality, growth and composition of the population proportion, the correct use of natural resources, protection of environmental resources that belong to future generations, are all aspects of sustainable development that dynamic civilization and culture is their infrastructure and existence of sustainable government is its inevitable necessity. so organizational justice emanating from the organizational culture have special property to reach sustainable development.

Keywords: Culture, Organizational Culture, Development, Sustainable Development

1-مقدمه

همایش بین المللی نوآوری و تحقیق در هنر و علوم انسانی

عصر امروز را باید عصر اطلاعات و ارتباطات نامید. به منظور برقراری ارتباط مؤثر بین ملل مختلف وجود گفتمان مشترک لازم و ضروری است. به منظور رسیدن به یک گفتمان مشترک، شناخت فرهنگ و تمدن ملت ها ضروری به نظر می رسد. زنده نگهداشتن فرهنگ و تمدن ملت ها منوط به پویایی و بروز رسانی آنهاست. فرهنگ های پویا و تمدن های عمیق و ریشه دار می توانند ملت ها را در چالش های مطرح دنیا موفق و سربلند نمایند. یکی از مهمترین زمینه هایی که گفتگوی میان تمدن ها و فرهنگ های مختلف را می طلبد مسأله توسعه پایدار و حفاظت از محیط زیست بشری است. همه جوامع به دنبال رشد و توسعه هستند. برخی به رشد و توسعه ای گذرا و موقتی تن داده و خوشبختی نسل فردا را صرف رفاه نسل امروزی می کنند و برخی دیگر دنبال رشد و توسعه ای پایدار هستند که هم خوشبختی نسل امروزی را تأمین کند و هم منابع نسل فردا را تباہ نسازد.

آرمان ما توسعه ای است که نیازهای جوامع بشری را از کلیه ابعاد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی در تمامی قلمرو جغرافیا اعم از محلی، ملی، منطقه ای، و جهانی به گونه ای هماهنگ و موزون، مرتفع نماید. اگر این توسعه با دو صنعت پویایی و پایایی متصف شود و نگرش سیستمی بر آن حاکم باشد ویژگی پایدار را ذاتی خود خواهد کرد. پایداری به عنوان وجه وصفی توسعه، گویای وضعیتی است که مطلوبیت و امکانات موجود در طول زمان کاهش نمی یابد. پایداری در معنای وسیع خود به توانایی جامعه، اکوسیستم و یا هر سیستم جاری دیگری اشاره می کند که برای تداوم کارکرد در آینده نامحدود تحلیل نرفته و منابعی که سیستم بدان وابسته است از ذخائر نسل آتی فدای منافع آتی نگردد. فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه ای از باورها و ارزش های مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می گذارد و می تواند نقطه آغازین حرکت و تکامل و پویایی و یا سد راه پیشرفت جوامع باشد. از مبانی اساسی تغییر و تحول سازمان ها فرهنگ آنها بشمار می رود. فرهنگی که خاستگاه اصلی آن تمدن های اصیل باشد جامعه را به سوی توسعه ای پایدار رهنمون می سازد.

امروزه بجای سخن از توسعه باید از توسعه پایدار سخن گفت. توسعه ای که حسابداری زیست محیطی پیش نیاز آن است و حکومت داری پایدار ضرورت اجتناب ناپذیر آن. توسعه کشاورزی، اکوتوریسم پایدار، حکم رانی مطلوب، کاهش فقر و نابرابری اجتماعی، توزیع درآمد متوازن و متناسب و دهها مقوله دیگر در این حوزه قابل تأمل است تا راه توسعه پایدار جامعه هموار گردد. توسعه پایدار موضوعی نیست که بتوان بی تفاوت از کنار آن گذشت. زیرا موضوع حیات و بقای جامعه و حقوق انسانی نسل های آتی، ایجاب می نماید حساسیت ویژه ای نسبت به این امر مبذول گردد.

توسعه پایدار موضوعی نیست که به صورت آنی خلق شود. بلکه عوامل متعدد و متنوعی در خلق توسعه پایدار نقش مؤثر خواهند داشت. هر یک از ابعاد سه گانه توسعه پایدار براساس یک سری مفروضات محقق خواهند شد. بی شک فرهنگ سازمانی، مهمترین مبنا در ایجاد توسعه پایدار می باشد.

این موضوعات که توسعه پایدار چگونه محقق خواهد شد؟ فرهنگ سازمانی چه ارتباطی با توسعه پایدار دارد؟ نقش فرهنگ سازمانی در تحقق ابعاد اقتصادی و اجتماعی و زیست محیطی توسعه پایدار تا چه اندازه است؟ نکات بسیار مهمی هستند که در این مجمل، نگارنده دنبال یافتن پاسخ های مشخصی برای آنها می باشد.

2- تعریف مفاهیم

به منظور تبیین نقش فرهنگ سازمانی در توسعه پایدار ابتدا لازم است مفاهیم فرهنگ، سازمان، فرهنگ سازمانی، مفهوم توسعه و مفهوم توسعه پایدار مورد بررسی قرار گیرند:

الف) فرهنگ^۱ چیست؟

در ارائه تعریف از مفهوم فرهنگ با سه دیدگاه روبرو هستیم: گروهی به یکپارچگی فرهنگی در سطح سازمان قائل هستند و گروهی دیگر به اختلاف فرهنگی در سطح گروه اعتقاد داشته و دیدگاه سوم به پراکندگی فرهنگی یا خرده فرهنگ ها در سطح فردی معتقد می باشد(افجۀ، 1393، ص334) که از هر منظر به یک تعریف بسنده می شود:

از دیدگاه دیویس^۲ به عنوان یکی از پیروان وحدت فرهنگی، فرهنگ عبارت است از طرح عقاید و ارزش های مشترک که به اعضای یک مؤسسه یا سازمان معنا می بخشد و برای آنها قواعد لازم برای رفتار در سازمان را بیان می دارد (دیویس، 1984، ص1).

از دیدگاه گریگوری^۳ به عنوان یکی از پیروان اختلاف فرهنگی، فرهنگ عبارت است از یک سیستم جامع از معانی که هزاران هزار رفتار را همراهی می کند و عمل به آن به عنوان راه مشخص زندگی^۴ شناخته می شود(گریگوری، 1983، ص364).

از دیدگاه مارتین^۵ که معتقد به تعدد گرایی فرهنگ می باشد فرهنگ یک ساختار آزاد^۶ و سیستم مشترک ناقص است که از تجربیات فرهنگی اعضا با یکدیگر به صورت فعال و حوادث و چهره های^۷ قرینه^۸ سازمان به وجود آمده است(مارتین، 1992، ص21و3).

بطور کلی فرهنگ عبارت است از مجموعه ای از ارزش ها، باورها، درک و استنباط و شیوه های تفکر یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند و همان چیزی است که که به عنوان یک پدیده درست به اعضای تازه وارد آموزش داده می شود(دونکان^۹، 1989، ص229).

ب) سازمان^{۱۰} چیست؟

سازمان پدیده ای است اجتماعی که به طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و ثغور نسبتاً مشخصی بوده که تقریباً به صورت مداوم برای تحقق یک هدف مشترک یا مجموعه ای از اهداف فعالیت می کند(رابینز^{۱۱}، 1393، ص21).

ج) فرهنگ سازمانی^{۱۲} چیست؟

مقصود از فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود.

-
- 1 - Culture
 - 2 - Davis
 - 3 - Gregory
 - 4 - Distinct Way of Life
 - 5 - Martin
 - 6 - Loosely
 - 7 - Features
 - 8 - Contextual
 - 9 - Duncan
 - 10 - Organization
 - 11 - Robbins
 - 12 - Organizational Culture

همایش بین المللی نوآوری و تحقیق در هنر و علوم انسانی

کریس آرجریس^۱، فرهنگ سازمانی را نظامی زنده می داند و آن را در قالب رفتاری که مردم در عمل از خود آشکار می سازند، راهی که بر آن پایه به طور واقعی می اندیشند و احساس می کنند و شیوه ای که به طور واقعی با هم رفتار می کنند تعریف می کند (نیاز آذری و تقوایی یزدی به نقل از کریس آرجریس، 1389، ص 21).

ادگار شاین^۲ نیز معتقد است فرهنگ سازمانی الگویی از مفروضات اساسی است که توسط گروه معینی کشف و اختراع شده شده یا توسعه یافته است به طوری که انطباق با محیط خارجی و انسجام درونی را به آنها می آموزد. اگر این الگو در طی زمان کارائی خوبی داشته باشد، اعتبار می یابد به طوری که شیوه صحیح ادراک، اندیشه و احساس اعضای جدید را در باره مشکلاتشان شکل می دهد (شاین، 1383، ص 21).

د) توسعه چیست؟

سازمان ملل، توسعه را فرآیندی که کوششهای مردم و دولت را برای بهبود اوضاع اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر منطقه متحد کرده و مردم این مناطق را در زندگی یک ملت ترکیب نموده و آنها را به طور کامل برای مشارکت در پیشرفت ملی توانا سازد می داند (صفری، 1387).

در تعریفی دیگر توسعه را به مثابه درختی دانسته اند که ریشه آن را فرهنگ و غذای آن را آموزش و سرمایه تخصیص یافته به فعالیت های توسعه ای تشکیل می دهد. بر اساس این تعریف؛ تنه و شاخ و برگ درخت، نظام مناسب اقتصادی و میوه شیرین آن برطرف شدن فقر و محرومیت، حفظ استقلال و خودکفایی و تأمین اقتصادی - اجتماعی مردم است. و در یک جمله توسعه، یعنی بهبود در وضعیت زندگی انسانها در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، علمی و ... (صفری، 1387).

با توجه به تعاریف مذکور، امروزه دیگر توسعه، محصور در مفاهیم و مصادیق اقتصادی نیست بلکه تلقی جدید از مفهوم توسعه، فرآیندی همه جانبه است (نه فقط توسعه اقتصادی) که معطوف به بهبود تمامی ابعاد زندگی مردم یک جامعه است. از این رو توسعه، کلیه عوامل مؤثر در بهبود شرایط زیستی، یعنی عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه را در بر می گیرد. لذا هر کشور می بایست در چارچوب مقتضیات داده های فرهنگی، اقلیمی، محیطی، انسانی و نهادی خود طرح خاصی از توسعه را طراحی و به اجرا بگذارد.

ه) توسعه پایدار چیست؟

ارائه تعریفی جامع از توسعه پایدار با ابهاماتی همراه است و این امر از دلایل زیر ناشی می شود: تنش ذاتی که در عبارت توسعه پایدار نهفته است، پویایی قدرت بین المللی، همزمانی طبیعت محلی و جهانی توسعه پایدار و تکامل تدریجی و پیوسته جامعه جهانی. با این حال از میان تعاریف موجود به تعریف برنلدنند به جهت رسمیت جهانی آن و نیز مقبولیتی که در میان اندیشمندان چون سرس^۵، گوش^۶، باربیر^۷ و کومر^۸ دارد اشاره می کنیم: بر اساس تعریف کمیسیون برانتلند توسعه پایدار عبارت است از توسعه ای که تأمین نیازهای نسل امروز به قیمت از دست رفتن توانایی نسل های آینده برای تأمین نیاز هایشان نباشد (سلیمی فر و دیگران، 1389، ص 21).

- 1- Chris Argyris
- 2 - Schein, Edgar
- 3 - Development
- 4 - Sustainable Development
- 5- Sors
- 6 -Gosh
- 7- Barbier
- 8 -Kumar
- 9 - Brundtland

همایش بین المللی نوآوری و تحقیق در هنر و علوم انسانی

اگر از دید اقتصادی به مفهوم توسعه پایدار نگاه کنیم باید گفت افزایش خوشبختی امروز نایبستی به کاهش خوشبختی فردا منجر شود (باربیر، 2006، ص 87).

توسعه پایدار فرایندی است که طی آن مردم یک کشور نیازهای خود را برمی آورند و سطح زندگی خود را ارتقا می بخشند، بی آن که از منابعی که به نسل های آینده تعلق دارد، مصرف کنند و سرمایه های آتی را برای تأمین خواست های آتی به هدر دهند. توسعه را زمانی پایدار می خوانیم که مخرب نباشد و امکان حفظ منابع (همچون آب، خاک، هوا، منابع ژنتیکی، جانوری و ...) را برای آیندگان فراهم آورد. (زاهدی، 1393، ص 5).

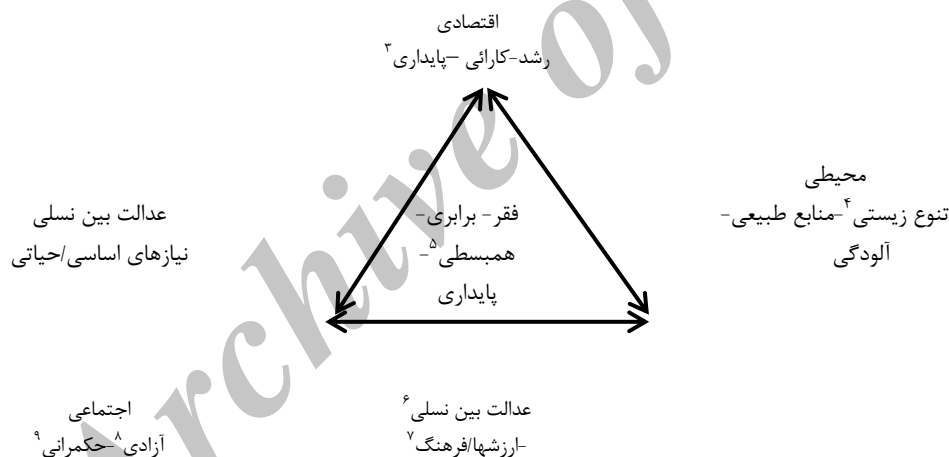
توسعه پایدار توسعه ای است که نیازهای زمان حال را برآورده می سازد بدون آن که از توانایی های نسل های آینده برای ارضای نیازهایشان مایه بگذارد (کانللی¹، 1999، ص 2).

بطور کلی باید گفت که: اگر فرایند بهبود در زندگی انسانها، بدون تخریب محیط زیست بوده و توأم با عدالت اجتماعی باشد و در نتیجه با کمترین نوسان ادامه یابد به آن "توسعه پایدار" گفته می شود.

(و) ابعاد توسعه پایدار:

توسعه پایدار دارای سه بعد است: توسعه اقتصادی، توسعه اجتماعی و حفظ محیط زیست. این ابعاد دارای ارتباطات بسیار گسترده ای باهم می باشند (سلیمی فر و دیگران، 1389، ص 21).

مثلاً توسعه پایدار ارائه شده توسط موناسینگ² حاکی از آن است که سه ضلع این مثلث (اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی) نشان از وجود پیوندهای قوی بین سه بعد توسعه پایدار دارد.



نمودار شماره 1- ابعاد توسعه پایدار (سلیمی فر به نقل از موناسینگ، 2005)

هرچند سرمایه تنها عامل دستیابی به توسعه اقتصادی نمی باشد اما مهمترین آنهاست و منظور از سرمایه هم سرمایه های مشهود و هم سرمایه های غیر مشهود را در بر می گیرد که به زبان اقتصادی باید گفت شامل: سرمایه فیزیکی، سرمایه طبیعی، سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری یا معنوی³ می باشد.

- 1 - Canelly
- 2 - Munasinghe
- 3 - Sustainability
- 4 - Resilience/Biodiversity
- 5 - Co-evolution
- 6 - Inter-generation Equity
- 7 - Values/Culture
- 8 - Empowerment
- 9 - Governance
- 10 - Intellectual Capital

همایش بین المللی نوآوری و تحقیق در هنر و علوم انسانی

دومین بعد توسعه پایدار توسعه اجتماعی است که به وضعیت توزیع درآمد در جامعه می پردازد، افزایش نرخ اشتغال، کاهش فقر و نابرابری از مؤلفه های آن می باشد. توزیع درآمد یکی از دغدغه های بزرگ محسوب می شود به گونه ای که دستیابی به توفیقات توزیعی و کاهش نابرابری یکی از اجزای لاینفک توسعه تلقی می شود. حفاظت از محیط زیست موضوعی است که بعد از ظهور اقتصاد دانش بنیان در کشورهای صنعتی مطرح شده است. فناوری های عصر اقتصاد دانایی نسبت به فناوری های عصر صنعتی با محیط زیست سازگارترند. با بکارگیری فناوری های پیشرفته مانند فناوری نانو، استفاده کمتر از مواد اولیه تولیدی در چرخه تولید و امکان بازیافت کالاهایی که عمر مفید آنها تمام شده است می توان به فناوری های دوست دار محیط زیست کمک رساند.

3- ارتباط فرهنگ سازمانی و توسعه پایدار:

همان گونه که گفته شد فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود. این سخن نخستین مقوله در تحقق توسعه پایدار است. در این سطح شاهد تعلق کارکنان و اعضای یک گروه به سازمان هستیم. به عبارت دیگر اعضای سازمان، گروه و سازمان را معرف خود می دانند و به نوعی به هویت گروهی خود پی برده و به آن عشق می ورزند. در گام دوم بایستی بین گروهها و سازمان های مختلف تفاوت هایی ملاحظه گردد. برای این که در سازمان تعارضاتی را ببینیم اعضا باید خود را به گروهها یا دوائر خاصی متعلق بدانند. به عنوان مثال گروهی بازیکن خود را عضو تیم ورزشی استقلال دانسته و و گروهی دیگر خود را متعلق به تیم پرسپولیس می دانند. (نوعی هویت گروهی در بین آنها شکل گرفته است). هر کدام از این بازیگران برای تحقق اهداف سازمانی خود با تعصب نسبت به آرمان های تیم خود، تفاوت هایی را در سازمان های دو تیم مشاهده نموده و براساس سلیقه و آرمان خود نوعی تعلق گروهی برای خود ایجاد می نمایند. در گام سوم به منظور رسیدن به توسعه پایدار بایستی رقابت بین سازمانها جایگزین تعارض بین آنها شود و این مقوله در فرهنگ سازمانی نمود پیدا می کند. در تعارض بین سازمان ها یک گروه نسبت به دیگر تشکلات در موقعیت و وضعیت بهتری قرار می گیرد و نوعی رفتار بین گروه های سازمانی پدید می آید که فکر می کنند سایرین مانع رسیدن آنها به هدف و مقصودشان شده است. در حالی که در رقابت همچشمی بین دو تشکل در دستیابی به یک چیز ممتاز و ارزشمند مطرح است.

فرهنگ سازمانها به شیوه های مختلف بر ساختار سازمانی تأثیر می گذارد. در مدل ابعاد فرهنگی هافستد¹ به چهار بعد فرهنگی اشاره شده که هر یک به نوعی بر ساختار سازمانی اثر خاصی دارند. در بعد فاصله قدرت²، زمانی که بین مدیران و زیر دستان فاصله زیاد است زبردستان تمایل به منفعل بودن، ساختار سازمان تمایل به بلند بودن و تصمیم گیری گرایش به متمرکز بودن را دارد. کشورهایی مانند پاناما، کره، هنگ کنگ و سنگاپور از این الگو دنباله روی می کنند. در مقابل در فرهنگ با فاصله قدرت پایین، اعتماد متقابل بیشتر و گرایش به سمت عدم تمرکز است و ساختارهای سازمانی هموارتر می باشد. انگلیس، آمریکا، هلند، استرالیا و کانادا در این طبقه قرار می گیرند. بعد اجتناب از عدم اطمینان³ به حدی اطلاق می شود که یک فرهنگ ریسک پذیری را تشویق و یا آن را طرد می کند. کشورهایی مانند ژاپن، ایران و ترکیه در این بعد امتیاز بالایی دارند در این سبک نیاز به امنیت بالاست و افراد متخصص مورد احترام هستند و مدیران تمایل به ریسک پذیری پایین دارند. در مقابل در فرهنگ هایی مانند هنگ کنگ و تایوان، مدیران آمادگی بیشتری برای ریسک پذیری داشته، افراد اهمیت کمتری را

¹ - Hofstede

² - Power Distance

³ - Uncertainty Avoidance

همایش بین المللی نوآوری و تحقیق در هنر و علوم انسانی

برای پیروی از قوانین قائل می شوند. در بعد فردگرایی در مقابل جمع گرایی¹ باید به فرهنگ رایج در آمریکا، کانادا و انگلیس اشاره کرد که موفقیت فردی و استفاده از ابتکار شخصی تأکید می گردد و در فرهنگ های جمع گرا در فیلیپین و مکزیک انتظار می رود تا شخص به گروه وفادار بوده و تعلق داشتن، حس تکلیف و اعتقاد قوی به قدرت تصمیم گیری گروهی مورد تأکید است. در بعد مردانگی² مثل زاپن و آفریقای جنوبی بر پول، دارایی های مادی و جاه طلبی تأکید می شود و در مقابل در فرهنگ های زنانگی³ مثل کشورهای اسکاندیناوی بر همکاری، جو دوستانه، امنیت شغلی، مراقبت و کیفیت زندگی تأکید می شود (فرهنگی و دیگران، 1392، ص 422).

سازمان های موفق، برای مقابله با پدیده تعارض و حل آن مسأله به الگوهایی تمسک جسته اند. یکی از این الگوها الگوی همکاری است یعنی سازمان ها برای وصول به توسعه پایدار همکاری را تقویت نموده و تعارض را تأیید نمی کنند زیرا تعارض راه تأمین اهداف سازمانی را سد می نماید. در همکاری، تمرکز اعضای سازمان بر تولید و برون داد است در حالی که در تعارض وقت و انرژی سازمان بیهوده هدر می رود. در عامل همکاری همبستگی و رضایت گروهی را شاهد هستیم در حالی که در تعارض سازمانی به قضاوت های تک جانبه و نادرست دامن زده می شود. در الگوی همکاری اهداف سازمانی تحقق یافته و توسعه پایدار نتیجه آن خواهد بود در حالی که در تعارضات سازمانی بر بازنده مسابقه و یا بازار کار اثرات زیان باری تحمیل می شود. در همکاری نوآوری و سازش حاکم است در حالی که در تعارض هماهنگی ضعیف بر سازمان عارض می شود.

فرهنگ در سازمان ها نقش های متفاوتی را ایفا می نماید. فرهنگ های سازمانی به کارکنان هر سازمان هویت سازمانی می بخشند. آن چه که باعث می شود یک سازمان موفق برجسته شود و از سایر سازمان ها متمایز شود توانایی آن سازمان در جذب، پرورش و نگهداری کارکنان با استعداد و خلاق است. در مقابل کارکنان واحد های سازمانی نیز وابستگی عمیقی نسبت به سازمان پیدا می کنند. پیداست زمانی که هویت سازمانی محقق شد نیل به توسعه پایدار هموارتر خواهد شد (رابینز، 1392، ص 1067).

فرهنگ سازمانی باعث می شود تعهد گروهی تسهیل گردد. در تعهد گروهی کارکنان سازمان ها نوعی پیوند و وابستگی روانی نسبت به سازمان پیدا می کنند. اگر سازمان فرهنگی قوی و توانمند داشته باشد تعهد کارکنان نسبت به ارزشها برانگیخته خواهد شد و احساس تعهد و مسئولیت نسبت به ارزش ها و اهداف سازمانی فزونی پیدا می کند. وفاداری نسبت به اهداف سازمانی در تعهد گروهی افزایش یافته در نتیجه راه توسعه پویاتر خواهد شد (رابینز، 1392، ص 1068).

فرهنگ سازمانی نباید صرفاً به توسعه اقتصادی بیندیشد بلکه توسعه جامع را دنبال نماید. قلمرو توسعه ای که فرهنگ سازمانی دنبال می کند هم در کشورهای در حال توسعه و هم کشورهای توسعه یافته را در بر می گیرد و صرفاً به کشورهای در حال توسعه بسنده نمی کند. فرهنگ سازمانی نظام سیاسی را به عنوان یک منبع مد نظر قرار می دهد و نظام سیاسی را به عنوان یک عامل مانع از بدان نمی نگرد. در این مقوله بحث تعهد گروهی فارغ از هر شاخصی مد نظر قرار گرفته و توسعه همه جانبه محقق خواهد شد.

فرهنگ سازمانی ثبات نظام اجتماعی را ترغیب می نماید. سازمان توانمند معیار های سخت کاری را دنبال نموده و کنترل های دقیقی را مد نظر دارند. به عنوان مثال نظام اجتماعی حاکم بر سازمان های نظامی و انتظامی را به عنوان یک شاخص می توان مطرح نمود. در این قبیل سازمان ها معیار های آراستگی، پوشش مناسب، لباس واحد، ضوابط خاصی را

¹ - Individualism- Collectivism

² - Masculin

³ - femininity

همایش بین المللی نوآوری و تحقیق در هنر و علوم انسانی

بر مجموعه حاکم می نماید. چنین ثبات نظام اجتماعی بر تحقق توسعه پایدار تأثیری بس شگرف دارد. در توسعه پایدار حساسیت فرهنگی وجود داشته، نظام تصمیم گیری نامتمرکز و وظیفه برنامه ریزان، پرورش استراتژی ها و دانش فنی اداری است که به عنوان فرهنگی واحد به ثبات نظام اجتماعی دامن خواهد زد.

فرهنگ سازمانی رفتار کارکنان را شکل داده، و بر وظایف و نحوه عملکرد مدیریت تأثیر می گذارد. این عامل سبب می شود تا کارکنان مسیر شغلی را از پائین به بالا طی نمایند و کار راهه شغلی را قدم به قدم و متوالی ببیمایند. چنین فرهنگی به توسعه پایدار منتهی خواهد شد.

فرهنگ سازمانی باید عدالت سازمانی¹ را بر جو سازمانی حاکم نماید. زیرا عدالت سازمانی برانگیزاننده مهمی برای کارکنان محسوب می شود. زمانی که افراد احساس بی عدالتی نمایند اخلاق آنان سقوط می کند و در این موقع بیشتر کارکنان مایل هستند یا کار را ترک و یا در مقام مقابله با سازمان بر آیند. در عوض رفتار متناسب و عدالت محور موجب رشد و پرورش استعداد ها گردیده و تعهد کاری را در سازمان ملکه نموده و تمایل کارکنان را برای ادامه کار در سازمان افزایش می دهد و کمک شایانی به افزایش رفتارهای وحدت گرایانه² انسانی در سازمان می نماید. (افجۀ، 1393، صص 361-383)

در توسعه پایدار نیز زمانی که عدالت سازمانی به عنوان یک فرهنگ غالب سازمانی در آمد توسعه اقتصادی و اجتماعی و زیست محیطی به شکلی متعادل و متناسب جلوه گر خواهد شد. همان گونه که مطرح شد توسعه پایدار دارای سه بعد توسعه اقتصادی، توسعه اجتماعی و حفظ محیط زیست می باشد. به منظور نیل به این اهداف کلان نیازمند فرهنگ و اخلاق سازمانی هستیم که مینا و اساس آنها عدالت سازمانی باشد و عدالت سازمانی فرهنگ سازمان محسوب گردد. زمانی که عدالت محور همه امور قرار گیرد نسل فعلی تأمین نیازهای خود را به شکلی رقم می زند که منابع مورد نیاز نسل آتی آسیب نبیند و با مهندسی اخلاق که به عدالت سازمانی منجر شود توسعه پایدار به شیوه ای معقول و پسندیده تحقق پیدا کند. رسیدن به آرمانها با الهام از ارزشها و توجه به هنجارها، توجه به سایر اعضای جامعه، خود باوری و در عین حال خضوع و خشوع علمی در قبال صاحبان علم و اندیشه محقق خواهد شد. دکتر بهادری نژاد چه زیبا توسعه پایدار را بر مبنای محور های اخلاقی، محور های فناوری، توسعه علم و تکنولوژی و خلاقیت و هنر مهندسی به تصویر می کشد:



نمودار شماره 2- محورهای که حرفه مهندسی باید بر آن استوار باشد. (بهادری نژاد، 1388)

غالباً کشورهای در حال توسعه با نوعی پایین بودن اثربخشی و کارایی سازمانی مواجه هستند. وجود افراد با تعهد بالای سازمانی که دارای ارزشها و باورهای مشترک باشند برای رفع این مشکل ضروری به نظر می رسد. فرهنگ سازمانی، نقشی

¹ - Organizational Justice

² - Citizenship Behaviors

همایش بین‌المللی نوآوری و تحقیق در هنر و علوم انسانی

بسیار استراتژیک در انسجام و یا افول سازمانی ایفا می‌نماید. فرهنگ سازمانی نوعی برنامه ریزی اندیشه جمعی است که به عنوان یک تفکر غالب در عرصه سازمانها در تحقق توسعه پایدار حائز اهمیت است. فرهنگ سازمانی ابزاری هوشمند در هدایت سازمانها به شمار می‌رود. الگوهای مختلف فرهنگی در جوامع مختلف می‌توانند مسیر توسعه پایدار را به تناسب هموار نمایند. فرهنگ‌های سازمانی نو ظهور در هزاره سوم، آمیخته با تلاطم فرهنگی است. به عنوان مثال فرهنگ‌های منفک منفی غالباً در کشور‌های در حال توسعه، فرهنگ‌های منفک ساکن در کشورهای اروپای شرقی، فرهنگ‌های منفک ماهیتاً مثبت در کشورهای با اقتصاد متمرکز، فرهنگ‌های تکاملی در کشورهای توسعه یافته، فرهنگ‌های هسته‌ای در کشورهای غربی و یا در حال توسعه، فرهنگ‌های هم‌افزا در کشورهای آسیای شرقی مثل ژاپن و سنگاپور نقش مهمی را ایفا می‌نمایند. در کشورهای در حال توسعه، مدیران با تلفیقی از این الگوها در راستای افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی حرکت می‌کنند تا به توسعه پایدار برسند (نیاز آذری و تقوایی، 1389، ص 171).

در سنخ‌شناسی فرهنگ‌های سازمانی براساس شاخص‌های مقاصد سازمانی، معیارهای عملکرد، محل اختیار، پایه‌های مشروع قدرت، جهت‌گیری تصمیم‌گیری‌ها، سبک رهبری، اجابت، ارزشیابی و انگیزش به فرهنگ‌های معقول، فرهنگ توسعه‌ای، فرهنگ اجماعی و فرهنگ سلسله‌مراتبی برخورد می‌کنیم که هر سنخ با ویژگی‌های منحصر به فردی سازمان را در جهت تحقق حداکثر کارایی و اثربخشی سازمانی هدایت می‌نماید. صرف توجه به رشد و توسعه سازمانها در تحقق توسعه پایدار مشکل‌گشا نخواهد بود. مصداق بارز این موضوع در رشد کشاورزی در استان فارس را باید مثال آورد. طی 20 سال گذشته با ایجاد انگیزه‌های مختلف در بین کشاورزان و ارائه رهنمودهای آموزشی، کشاورزان استان فارس با استخراج بی‌رویه منابع آبی که طی سالیان متمادی در بسترهای زیرزمینی فراهم شده بود در تولید گندم به عنوان یک محصول استراتژیک مقام اول کشوری را کسب نمودند. اما باید گفت این رشد و توسعه پایدار نبوده است. زیرا کسب مقام اولی این استان در تولید گندم به بهای آن تمام شده است که هم‌اکنون با افت شدید منابع آبی در استان روبرو هستیم و تکلیف نسل آینده هم در برخورداری از منابع آب نامشخص و در پرده‌ای از ابهام نهفته است. تولید بیشتر و رقابت در تولید به عنوان یک فرهنگ در کشاورزان فارس نهادینه شد اما فرهنگ استفاده متعادل از آب و خاک به‌بوته فراموشی سپرده شد نتیجه آن خشکسالی‌های مکرر و کمبود آب شدید طی سال‌های آتی خواهد بود که غیر قابل جبران است. در حالی که اگر به توسعه پایدار فکر می‌شد منابع آب و خاک به‌طور متوازن مورد بهره‌برداری قرار می‌گرفت و سهم نسل آینده اینگونه ضایع نمی‌گردید.

فرهنگ‌ها به شیوه‌های مختلف از جمله داستان‌ها، آداب و رسوم، امتیازات ویژه و زبان رمز به اعضای سازمانها منتقل می‌شوند (رابینز، 1392، ص 1082). مراسم و جشن‌ها از ویژگی‌های مهم فرهنگ‌های سازمانی هستند. مراسم معارفه موجب تسهیل در امر پذیرش نقش اجتماعی افراد شده و در نتیجه افراد پست‌های جدید را راحت‌تر می‌پذیرند. در مراسم تشویق در جشن‌های سالانه قابلیت‌های افراد هویدا گردیده و موجب شناسایی بیشتر افراد و معرفی نقش‌های اجتماعی آنان می‌شود. در مراسم بازپروری به نوعی بر ساختارهای اجتماعی و بهبود وظایف سازمانی تأکید می‌شود. به منظور برانگیختن احساسات و تقویت روابط اعضا با سازمان مراسم انسجام برگزار می‌شود و سبب می‌شود که افراد تعهد بیشتری نسبت به سازمان پیدا کنند.

داستان‌ها حکایت‌هایی در باره رویدادهای واقعی هستند که اعضای سازمان شاهد آنها بوده اند و برای افراد تازه وارد به سازمان نقل می‌کنند و آنان را از وضع سازمان آگاه می‌کنند. داستانها شرح حال قهرمانان هستند که بعضاً حالت افسانه گرفته و به صورت روایت‌ها و اساطیر در می‌آیند و نشانه‌ها و علائم هم به نوعی فرهنگ سازمانی را تفسیر می‌کنند. زبان خاص هم در اثر گذاری بر فرهنگ مورد استفاده قرار می‌گیرد. به نمونه زیر توجه کنید: تی.جی. واتسون پسر مؤسس شرکت آی. بی.ام. اصطلاح اردک وحشی را برای وصف کارکنان مورد نیاز شرکت بکار می‌برد. منظور او این است که اردک وحشی را می‌توان اهلی کرد ولی عکس آن ممکن نیست. مفهوم اردک وحشی بیانگر آن است که باید در سازمان استقلال و آزادی عمل و فرصت

همایش بین المللی نوآوری و تحقیق در هنر و علوم انسانی

کافی به وجود آورد تا بتوان از افراد ، موجودات خلاق ساخت(دفت، 1392، ص 638). اصطلاح اردک وحشی یک زبان خاص و زبان رمز در شرکت آی. بی. ام ایجاد نمود.

شرکت آبفا اخیراً در تبلیغات خود از جمله زیر استفاده می کند: آب هست ولی کم است ! این جمله این فرهنگ را القا می کند که مصرف کنندگان آب در مصرف ، رعایت صرفه جوئی را داشته و منابع آبی که آیندگان هم در آن سهمی دارند را درست مصرف کنیم و به فکر نسل آتی هم باشیم . اگر این شعار در عمل نمود عینی پیدا کند به یک توسعه پایدار خواهیم رسید.



شکل 1: صرفه جوئی در مصرف آب¹ (برگرفته از سایت www.nowater.rozblog.com و www.mehreab.com)

شیوه های تجلی فرهنگ ها اعم از داستان ها، آداب و رسوم ، امتیازات ویژه و زبان رموز ... ارزشها را در جامعه مطرح و به نوعی، عادات و آداب و رسوم خلق نموده ، شکل هنجاری یافته ودر قالب همین جلوه های ویژه است که می توان به توسعه پایدار دست یافت. نمودار سازمانی فروشگاه بزرگ نردزتروم² نمادی را مطرح می کند که به کارکنان رده پائین سازمان ارزش زیادی را القا می نماید. در این نمودار مشتریان در رأس هرم و هیئت مدیره در قسمت تحتانی نمودار نمود یافته و بیانگر اهمیتی است که هیئت مدیره برای مشتریان خود قائل است. در هر حال فرهنگ و جلوه های آن در بروز توسعه پایدار نقشی حیاتی و غیر قابل انکار دارد.

بعد توسعه اجتماعی و رشد جمعیت از مظاهر توسعه پایدار و قابل توجه است. چند سال گذشته با اتخاذ سیاست های انقباض جمعیت ، کشور ما راه تفریط را پیمود و در صورت استمرار در آینده ، با پدیده پیری جمعیت مواجه خواهیم شد که توسعه پایدار را با مشکل مواجه خواهد ساخت. از دیگر سو پیمایش راه افراط نیز با پدیده جوانی جمعیت روبرو شده و مسائل و مشکلات اشتغال و فراهم نمودن امکانات و تسهیلات را بدنبال دارد . عاقلانه آن است که به منظور رسیدن به توسعه پایدار راه اعتدال را پیش گرفت و هیچگاه در دامن افراط و تفریط نیفتاد. در چنین صورتی خواهد بود که با رشد متوازن جمعیت ، توزیع متناسب درآمد و بدور از فقر می توان توانمندیهای اجتماع را به سوی توسعه پایدار روانه ساخت.

در بعد توسعه زیست محیطی القای فرهنگ مؤثر و پویا بسیار کارساز خواهد بود. امروزه شاهد تخریب محیط زیست در حد اعلاای خود هستیم .زمین خواران جنگل ها را تخریب و با ساخت و ساز های بی رویه محیط زیست را از اعتدال خاج نموده اند. روستائیان با تهیه چوب سوخت ، جنگلها را که ماحصل تلاش صدساله گذشتگان ماست را تخریب و به زغال تبدیل و در بازار به فروش می رسانند. پساب شرکت های صنعتی و فاضلاب های بیمارستانی به نوعی در آودگی محیط زیست اثرات مخرب خود را بجا می گذارند. کشاورزان با انگیزه های مختلف و برای حصول سود بیشتر گونه های گیاهی را روز بروز آسیب پذیر تر نموده و با مصرف انواع سموم چرخه حیات را با مشکل روبرو ساخته اند. شرکت های تولید خوردر و ، انواع کارخانه های پتروشیمی و سیمان و مولد مواد شوینده و ... به نوعی با افزایش محصولات خود نقش خود را در تخریب محیط زیست بطور فزاینده ای به منصه ظهور گذاشته اند. کوه های آناپورنا³ در نپال سالیانه شصت هزار بازدیدکننده دارد. هر توریستی حداقل هفت شب را در این نواحی می گذراند. برای جمعاً چهارصد و بیست هزار نفره رشب هیزم برای آشپزی ، حمام و گرما مورد نیاز

1 - www.mehreab.com - www.nowater.rozblog.com

2 - Nordstrom Department Store

3 -Annapurna

است. طبق آمار دولت نپال، هرتوریست دو برابر مقدار چوبی که یک فرد بومی لازم دارد را مصرف می کند. (مادر¹، 2008، ص 275).

نتایج تحقیقی که در باره بیست و سه منطقه حفاظت شده به عمل آمده نشان می دهد که بسیاری از پروژه هایی که سبب ارتقای اکوتوریسم شده اند مزایای چندانی برای مردم بومی نداشته اند. به عنوان مثال در پارک ملی کائویایی² در تایلند که سالانه حدود پنج میلیون دلار درآمد توریستی دارد، جوامع دور و بر همچنان فقیر باقی مانده اند (مادر، 2008، ص 11).

راه حل همه معضلات فوق فرهنگ سازی است. فرهنگی که حداعتدال را رعایت نموده و گوشه نظری هم به نسل آینده داشته باشد. آب، خاک، هوا، منابع زیر زمینی، معادن، نفت، گاز و... صرفاً اختصاص به نسل حاضر نداشته و آیندگان هم در آن سهمی دارند. توسعه پایدار می گوید خوشبختی آیندگان را فدای رفاه امروزی خود ننمائیم.

بعد سوم توسعه پایدار جنبه اقتصادی دارد. توسعه پدیده ای کیفی است که در بستر پدیده رشد اتفاق می افتد. در حالی که رشد در ادبیات اقتصادی یک پدیده کمی است. در توسعه اقتصادی رشد کمی تولید حاصل می شود اما در کنار آن نهادهای اجتماعی نیز متحول خواهند شد، نگرش ها تغییر خواهند کرد و توان بهره برداری از منابع موجود به صورت مستمر افزایش یافته و هر روز خلق جدیدی در عرصه فعالیت های اقتصادی صورت خواهد گرفت. در تولید اقتصادی باید به مصرف بهینه مواد خام و فرایند تولید و کمیت و کیفیت محصولات امعان نظر ویژه مبذول داشت و به تولید کالاهای اساسی و سرمایه ای و خدمات اصولی همت گماشت و از تولید کالاهای تجملاتی صرف نظر نمود. توجه ویژه به اقتصاد مقاومتی نکته قابل توجهی است. اقتصاد مقاومتی به معنای مصرف نکردن نیست بلکه به مفهوم درست و بجا مصرف کردن است. با القای فرهنگ صحیح تولید، توزیع و مصرف می توان جامعه را از اسراف و تبذیر بدور داشت و راه سعادت و توسعه پایدار را آسان تر پیمود.

امروزه سازمانها باید با برخورداری از انواع فرهنگ های نوظهور از قبیل فرهنگ یادگیرنده³، توانائی تطابق با دگرگونی های مداوم را برای نیل به موفقیت داشته باشند. تعمیق و گسترش فرهنگ کارآفرینی⁴، بستر مناسبی برای بسط عدالت سازمانی و تحقق توسعه پایدار می باشد. امروزه یکی از اساسی ترین و بدیهی ترین حقوق شهروندی، دسترسی آزاد به اطلاعات و اخبار است لذا توسعه و بسط فرهنگ دانش محور⁵ یک فرض اولیه محسوب می شود. جوامع برخوردار از فرهنگ مشارکتی راه رشد و توسعه و تحقق توسعه پایدار را هموارتر خواهند پیمود. با القای فرهنگ مهرورز⁶ مفاهیم عشق، علاقه، محبت، شادی، تعهد و احترام منزلتی خاص یافته و راه پیمایش سعادت و تکامل و استقرار توسعه پایدار در جامعه عملی تر خواهد شد (نیاز آذری و تقوایی یزدی، 1389، صص 170-230).

4- نتیجه گیری:

فرهنگ سازمانی، ادراکات مشترک اعضای سازمان را نشان می دهد. فرهنگ سازمانی هویت و شخصیت کارکنان، نگرش اعضای سازمان، اهمیت کارگروهی و یکپارچگی و در نهایت تعهد و عشق و علاقه کارکنان را تحت تأثیر قرار داده و هر سازمان را بسوی آینده ای مفروض و مطلوب هدایت می کند. فرهنگ سازمانی قوه محرکه عملکردهای بزرگ در سازمانهاست. فرهنگ سازمانی با رشد و توسعه سازمانی ارتباطی عمیق و ناگسستنی دارد. اما در این نوشتار نگارنده بدنبال تبیین تحقق توسعه پایدار حاصل از استقرار فرهنگ سازمانی بایسته و شایسته بوده است. توسعه پایداری که طی آن، انسانها نیازهای خود را بر

1- Muder

2 -Khaoyai

3 - Learning Culture

4 - Entrepreneurship Culture

5 - Knowledge-based Culture

6 - Endearment Culture

همایش بین المللی نوآوری و تحقیق در هنر و علوم انسانی

می آورند و سطح زندگی خود را ارتقا می بخشند ، بدون آن که از منابع متعلق به نسل های آینده مصرف کنندو سرمایه های آتی را برای تأمین خواسته های آنی هدر دهند.

در ساحت اقتصادی توسعه پایدار باید به پدیده توزیع درآمد قبل از تولید از جمله اصلاحات ارضی در حیطه کشاورزی، توزیع سهام کارخانجات و شرکت ها در بین کارگران و اقشار آسیب پذیر در حیطه صنعت، تجدید نظر در فرصت های موجود در جامعه از قبیل در نظر گرفتن سهمیه کنکور با توجه به شرایط و اقلیم های مختلف کشور در حیطه خدمات اشاره نمود. همچنین استفاده از ابزار مالیات برای ایجاد تعادل توزیعی درآمد در بین افراد جامعه با روش های پلکانی که نقش تعدیل کنندگی خود را در توزیع درآمد ایفا نماید، پرداختهای انتقالی دولت مانند یارانه های نقدی و غیر نقدی ، گسترش انواع بیمه های بیکاری و درمانی و بیمه های عمر ، تعیین حداقل دستمزد برای کارگران، توسعه خدمات زیربنائی جامعه مانند آموزش و بهداشت و حمل و نقل، عرضه مسکن مناسب و ارزان قیمت برای اقشار آسیب پذیر و توجه به بخش کشاورزی به منظور کاهش نابرابری های جامعه شهری و روستائی اشاره نمود.

در ساحت اجتماعی باید به افزایش نرخ اشتغال، کاهش فقر و نابرابری، انباشت سرمایه انسانی در نیروی کار ، نقش خانواده در توسعه پایدار، نقش زنان در توسعه پایدار ، توسعه فرهنگ آموزش برای همه، بهداشت برای همه، رشد متوازن جمعیت و انتقال جمعیتی حسابگرانه و ترکیب جمعیتی متوازن ، توسعه همه جانبه نگرانه آموزش توجه نمود.

سومین ساحت در توسعه پایدار حفظ محیط زیست می باشد. حفاظت از محیط زیست موضوعی است که بعد از ظهور اقتصاد دانش بنیان در کشورهای صنعتی مطرح شده است. با بکارگیری فناوری های پیشرفته مانند نانو ، استفاده کمتر از مواد اولیه تولیدی در چرخه تولید، بازیافت کالاهایی که عمر مفید آنها تمام شده است تا حدودی می توان موجبات کاهش خسارت به محیط زیست را فراهم نمود. ایجاد فرهنگ ترحم به طبیعت ، فرهنگ استفاده بهینه از محیط زیست آبی و خشکی و هوائی ، توسعه فضای سبز و جلوگیری از تخریب محیط های جنگلی ، اصلاح شیوه های مرتع داری و دامداری ، مدرنیزه کردن بخش کشاورزی و اصلاح شیوه های بهره برداری از منابع آب و... نیز می توان اکسیژن تازه ای به شش های محیط زیست دمید و آن چه که امانت نسل آینده در دست ماست را ضمن استفاده معقولانه ، با رعایت رسم امانت داری به آیندگان واگذار کرد.

تحقق هر سه ساحت فوق در پرتو برخورداری از فرهنگی پویا ، سالم و آینده نگر امکان پذیر است. برمسئولان فرهنگی فرض است که زمینه پیدایش ، استقرار و پویائی و تکامل فرهنگی را فراهم نموده تا آن چه را که بایسته و شایسته جامعه فرداست با دستان پرتوان نیروهای انسانی جامعه امروز رقم خورده و شاهد آینده ای روشن و شکوفا باشیم.

مراجع

افجه، سیدعلی اکبر، 1393، مبانی فلسفی و تئوری های رهبری و رفتار سازمانی ، چاپ هشتم، تهران، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).

بهادری نژاد، مهدی، (1388)، اخلاق مهندسی و مهندسی اخلاق، چاپ اول، تهران، انتشارات یزدا. دفت، ریچارد ال، 1392، تئوری و طراحی سازمان ، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمداعرابی، جلد دوم، چاپ نهم، تهران، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.

رابینز، استیفن پی، 1392، رفتار سازمانی (مفاهیم ، نظریه ها، کاربردها)، ترجمه علی پارسائیان و سید محمداعرابی، چاپ پانزدهم ، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.

رابینز، استیفن پی، 1393، تئوری سازمان (ساختار و طرح سازمانی) ، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانائی فرد، چاپ چهلم، تهران، انتشارات صفار.

زاهدی ، شمس السادات، 1393، توسعه پایدار، چاپ هشتم، تهران، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).

همایش بین المللی نوآوری و تحقیق در هنر و علوم انسانی

سایت تخصصی : www.nowater.rozblog.com و www.mehreab.com

سلیمی فر، مصطفی و دیگران، 1389، توسعه‌ی پایدار و توزیع درآمد در کشورهای در حال توسعه، چاپ اول، تهران، انتشارات جهان فردا.

شاین، ادگار، 1383، مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری، مترجمین برزو فرهی بوزنجانی و شمس الدین نوری نجفی، تهران، انتشارات سیمای جوان.

صفری، ابراهیم، (1387)، سایت باشگاه اندیشه به نشانی: <http://esafari.ir/post-343.aspx>.

فرهنگی، علی اکبر و دیگران، 1392، نظریه پردازان و مشاهیر مدیریت، چاپ دوم، تهران، انتشارات مؤسسه کتاب مهربان نشر.

نیازآذری، کیومرث و تقوایی یزدی، مریم، 1389، فرهنگ سازمانی در هزاره سوم، تهران، چاپ اول، انتشارات شیوه.

- Barbier B. Edward ,2006, Natural Resources and Economic Development, Cambridge University press.
Cannelly James & Graham Smith ,T, 1999, Politics and Environment, from Theory to Practice , Routledge, London &New York.
Davis, s. 1984, Managing Corporate Culture; Cambridge, MA: Ballinger.
Duncan.W.Jack.1989, "organizational culture : 'getting a Fix' on an Elusive Concept, Academy of Management Executive 3.
Gregory, K.1983 "Native-view Paradigms: Multiple Cultures and Culture Conflicts in Organizations", Administrative Science Quarterly; No. 28.
Martin, J.1992, Cultures in Organizations; Oxford University Press, London.
Muder, U., 2008" Tourism and the Environment", Annals of Tourism Research .Vol.15, No2.